

الحظر: لا تنشر أو توزع قبل الأربعاء 2  
ديسمبر 2020 الساعة 12:00 بتوقيت  
جرينتش (13:00 بتوقيت وسط أوروبا)

◀ التقرير العالمي حول  
الأجور خلال  
عامي: 2020-2021  
الأجور والحد الأدنى  
للأجور في زمن وباء  
كوفيد-19

## الجزء الأول. الاتجاهات الأخيرة في الأجور

خلال السنوات الأربع التي سبقت وباء كوفيد-19 (2016-2019)، تراوح نمو الأجور العالمي بين 1.6 في المائة و2.2 في المائة؛ عندما تم استثناء الصين من العينة، تآرجح نمو الأجور الحقيقي في تلك السنوات الأربع عند أدنى مستوى، بين 0.9 و1.6 في المائة. في الاقتصادات المتقدمة لمجموعة العشرين، تراوح نمو الأجور الحقيقي بين 0.4 و0.9 في المائة، في حين شهد ارتفاعاً سريعاً ملحوظاً - بين 3.5 و4.5 بالمائة سنوياً - في بلدان مجموعة العشرين الناشئة. بين عامي 2008 و2019، تضاعفت الأجور الحقيقية في الصين بشكل مذهل. ومن بين اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة، ازداد نمو الأجور بشكل سريع (بنسبة 22 في المائة) في جمهورية كوريا، تليها ألمانيا (15 في المائة). وعلى عكس ذلك، انخفضت الأجور الحقيقية في إيطاليا واليابان والمملكة المتحدة.

في النصف الأول من عام 2020، وبسبب أزمة كوفيد-19، لوحظ انحدار حاد على مستوى أو معدل نمو متوسط الأجور في ثلثي البلدان التي تتوفر بشأنها البيانات؛ أما في البلدان الأخرى، فلقد ارتفع معدل الأجور بشكل مصطنع إلى حد كبير كانعكاس للخسائر الكبيرة في الوظائف بين العمال ذوي الأجور المنخفضة. في وقت الأزمة، قد ينحرف متوسط الأجور إلى حد كبير بفعل تغيرات حادة في تركيبة العمالة، ما يعرف بـ "أثر التركيب"<sup>1</sup>. في البرازيل، وكندا، وفرنسا، وإيطاليا والولايات المتحدة، شهد متوسط الأجور ارتفاعاً ملحوظاً بسبب الخسائر في الوظائف التي طالت بشكل رئيسي أولئك الذين في أدنى جدول الأجور. في المقابل، شهدت اليابان وجمهورية كوريا والمملكة المتحدة بشكل واضح انحداراً حاداً في متوسط الأجور. إن البلدان التي اتخذت تدابير صارمة أو وسعت نطاق تلك التدابير للحفاظ على الوظائف، شهدت انخفاضاً في الارتفاع المفاجئ لمعدلات البطالة، لعل التأثيرات المترتبة على الأزمة تكون أكثر وضوحاً من خلال الانحدار الحاد للأجور أكثر من الخسائر الفادحة في الوظائف.

أما آثار الأزمة على إجمالي الأجور فقد اختلف وقعها بين الرجال والنساء، حيث تأثرت النساء بشكل غير متناسب. وبالنظر إلى مجموعة مختارة من الدول الأوروبية، تشير تقديرات التقرير إلى أنه بدون دفع إعانات دعم الأجور، كان سيخسر العمال 6.5 في المائة من إجمالي تكاليف الأجور بين الربعين الأول والثاني من عام 2020. وبالنسبة للمرأة، كان من الممكن أن ينخفض مجموع تكاليف الأجور بنسبة 8.1 في المائة مقارنة مع انخفاض نظيره عند الرجال بنسبة 5.4 في المائة. ويعود هذا التناقض في الأساس إلى انخفاض ساعات العمل، أكثر من التباين في عدد عمليات التسريح من العمل. إن الخسارة في تكاليف الأجور نتيجة لتقليص ساعات العمل بلغت 6.9 في المائة عند النساء مقارنة مع 4.7 في المائة بالنسبة للرجال.

<sup>1</sup> عندما يكون أغلب هؤلاء الذين يخسرون وظائفهم هم من ذوي الأجور المتدنية، فإن هذا الأمر من شأنه أن يزيد تلقائياً من متوسط أجور الموظفين المتبقين.

لقد أثرت الأزمة بشكل غير متناسب على العمال ذوي الأجور المتدنية، وبالتالي زادت من عدم المساواة في الأجور. وقد أظهرت الدراسات أنه في العديد من البلدان، أثر انخفاض ساعات العمل على المهن التي تتطلب مهارات متدنية- وخاصة مهن العمل الابتدائي- أكثر من العاملين في الوظائف المهنية والمدراء ذوي الدخل المرتفع. بالنسبة لدول أوروبية مختارة، يقدر التقرير أنه بدون إعانات دعم الأجور، يُفترض أن يخسر 50 بالمائة من العمال الأقل أجراً 17.3 في المائة من أجورهم، وهذه النسبة تفوق بكثير النسبة المتوقعة لانحدار أجور جميع العمال وهي 6.5 في المائة. وبالتالي، إن حصة إجمالي تكاليف الأجور التي يتلقاها من هم في أسفل ال 50 في المائة من توزيع الأجور - مقياس عدم المساواة - قد تهبط إلى حد كبير بحوالي 3 نقاط مئوية، من 27 إلى 24 في المائة بالنسبة لمتوسط إجمالي تكاليف الأجور، بينما من الممكن أن تزيد حصة النصف العلوي من التوزيع من 73 إلى 76 في المائة.

مع ذلك، لقد مكنت إعانات دعم الأجور المؤقتة عدة بلدان أوروبية من التعويض عن جزء من تكاليف الأجور التي كان من الممكن أن تضع، إضافة إلى التخفيف من أثر الأزمة على تفاوت الأجور. لقد قام العديد من الدول في مختلف أنحاء العالم إما بإدراج إعانات دعم الأجور أو توسيع نطاق الإعانات الموجودة من أجل حماية الوظائف أثناء الأزمة. ومن ضمن مجموعة مختارة من عشر دول أوروبية تتوفر البيانات بشأنها، تشير تقديرات التقرير إلى أن إعانات دعم الأجور سمحت بالتعويض عن 40 في المائة من إجمالي الخسائر في تكاليف الأجور، بما في ذلك 51 في المائة من خسائر تكاليف الأجور الناجمة عن تقليل ساعات العمل. كما سمحت أيضاً إعانات دعم الأجور بتخفيف الآثار المترتبة على الأزمة بشأن عدم المساواة في المداخل لأن المستفيدين الرئيسيين كانوا أولئك الذين تضرروا بشدة من جراء الأزمة، وعلى وجه التحديد العاملين في وظائف متدنية الأجر.

ومن أجل دعم العمال ذوي الأجور المتدنية، باشر العديد من البلدان التي أدخلت تعديلات منتظمة على الحد الأدنى للأجور في إدراج الزيادات المقررة في النصف الأول من عام 2020. ويكشف التحليل أن في البلدان الستين التي أجرت تعديلات على الحد الأدنى للأجور على أساس منتظم، جرت كل التعديلات التي كان من المقرر البت بها في الربع الأول من عام 2020 كما كان متوقعاً، في حين أن 6 بلدان من أصل 9 بلدان تقوم عادة بالتعديلات في الربع الثاني، التزمت خلال الأزمة بتاريخ التعديل المقرر مسبقاً. ومن بين البلدان التي قامت بتعديل الحد الأدنى للأجور بشكل غير نظامي والتي يبلغ عددها 87 دولة، رفعت 12 دولة منها الحد الأدنى للأجور في النصف الأول من 2020 - وهو عدد أقل مما كان عليه في العام السابق. ويشير ذلك إلى أن أزمة كوفيد-19 ربما كانت سبباً لحث بعض الحكومات على تأجيل التعديل المحتمل هذا العام.

## الجزء الثاني. الحد الأدنى للأجور وعدم المساواة

يظهر التقرير من خلال تحويل تركيزه على موضوع الحد الأدنى للأجور، أن الحد الأدنى للأجور، القانوني أو القابل للتفاوض، وارد عند 90 في المائة من الدول الأعضاء الـ 187 في منظمة العمل الدولية. وتختلف أنظمة الحد الأدنى للأجور على نطاق واسع بين البلدان وتتفاوت من بسطة إلى معقدة للغاية. على الصعيد العالمي، حوالي نصف البلدان التي لديها حد أدنى قانوني للأجر تتمتع بمعدل وطني واحد للحد الأدنى للأجور؛ أما النصف الآخر فيتوفر لديه أنظمة أكثر تعقيداً بمعدلات متعددة للحد الأدنى للأجور، يحددها قطاع النشاط، والمهن، و سن الموظف أو المنطقة الجغرافية. تتوافق مختلف الأنظمة مع اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)، التي تتطلب نطاقاً واسعاً للتطبيق، وتشاوراً كاملاً مع الشركاء الاجتماعيين، ومستويات تأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وعائلاتهم إضافة إلى العوامل الاقتصادية، وإجراء التعديلات من وقت لآخر، واتخاذ التدابير لضمان التطبيق الفعال.

على الصعيد العالمي، يقدر أن 327 مليون عامل بأجر يتقاضون أجراً يعادل الحد الأدنى للأجور المعمول به بالساعة أو أقل منه. وتمثل هذه الأرقام 19 في المائة من جميع العاملين بأجر، وهي تتضمن 152 مليون امرأة. رغم ذلك، وبالعدد المطلق، يحصل الرجال أكثر من النساء على الحد الأدنى للأجور أو أقل منه، فالنساء ممثلات تمثيلاً مبالغاً به في هذه الفئة من العمال: وفي حين تشكل النساء 39 في المائة من العاملين في العالم بما يفوق الحد الأدنى للأجور، إنها تشكل 47 في المائة من أصحاب الحد الأدنى للأجور وما دونه في العالم.

يعتمد مدى تأثير الحد الأدنى للأجور على تقليص التفاوت في المداخل والأجور على ثلاثة عوامل رئيسية على الأقل: "فعالية" الحد الأدنى للأجور، والمستوى الذي تم على أساسه تحديد سقف الحد الأدنى للأجور ومميزات الأجراء الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور. وعلى الرغم من أن الهدف الأساسي من الحد الأدنى للأجور هو حماية العمال من انخفاض الأجور غير المبرر، قد يساهم أيضاً الحد الأدنى للأجور في الحد من عدم المساواة في ظل شروط معينة. ويشمل الشرط الأول نطاق التغطية القانونية ومستوى الامتثال - الذي، عند اقترانهما، قد يُطلق على هذا الشرط تسمية "فعالية" الحد الأدنى للأجور. أما الشرط الثاني، فهو المستوى الذي يتم على أساسه تحديد الحد الأدنى للأجور والذي يقوم بدور جوهري. أخيراً، تعتمد إمكانات أنظمة الحد الأدنى للأجور في الحد من عدم المساواة على بنية قوة العمل في أي بلد - وبشكل خاص ما إذا كان العمال من ذوي المداخل المتدنية يعملون بأجر أو لحسابهم الخاص - إضافة إلى خصائص المستفيدين من الحد الأدنى للأجور - لاسيما، إذا كانوا يعيشون في أسر ذات دخل منخفض.

## فعالية الحد الأدنى للأجور

يكسب 266 مليون عامل بأجر في مختلف أنحاء العالم أقل من الحد الأدنى للأجور الحالي بالساعة وذلك من بين 327 مليون عامل بأجر يتقاضون الحد الأدنى للأجور أو أقل منه، إما لأنهم غير مشمولين قانونياً أو بسبب عدم امتثالهم. أما المجموعات التي لطالما استبعدت من التغطية القانونية لأنظمة الحد الأدنى للأجور هي فئة العمال الزراعيين والعمال في المنازل. ويظهر التقرير، أنه اعتباراً من عام 2020، حوالي 18 في المائة من البلدان التي لديها حد أدنى نظامي للأجور ستستثني إما العمال الزراعيين أو العاملين في المنازل أو المجموعتين معاً من أنظمة الحد الأدنى للأجور. ومن أهم مؤشرات عدم الامتثال هو ارتفاع نسبة الطابع غير الرسمي، مما يشكل بشكل عام تحدياً كبيراً لحقوق العمال، بما في ذلك إنفاذ الحد الأدنى للأجور. في البلدان التي تشهد مستويات عالية من الطابع غير الرسمي، ينبغي أن يكون الحد الأدنى للأجور مصحوباً بتدابير تشجع على إضفاء الطابع الرسمي ليصبح هذا الحد فعالاً. أما التدابير الأخرى فتشمل، على سبيل المثال، مهمات تفتيش العمل الموجهة، حملات لزيادة التوعية، فضلاً عن الجهود الرامية إلى رفع الإنتاجية. بالفعل، إن انخفاض الإنتاجية يشكل عاملاً من العوامل المحركة للطابع غير الرسمي ويترتب عليه تداعيات على مستوى عدم الامتثال لتشريع الحد الأدنى للأجور.

## كفاية مستويات الحد الأدنى للأجور

كما تنص اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)، ينبغي أن يتضمن تحديد مستوى ملائم للحد الأدنى للأجور إجراء حوار اجتماعي ومراعاة احتياجات العمال وأسره بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية. تظهر النتائج أن الحد الأدنى للأجور تم تحديده، في المتوسط، عند حوالي 55 في المائة من متوسط الأجر في البلدان المتقدمة النمو وبنسبة 67 في المائة من متوسط الأجر في الاقتصادات النامية والناشئة. وفيما بين البلدان المتقدمة النمو، لقد حددت الأغلبية العظمى من البلدان الحد الأدنى للأجور لديها، إلى حد ما، ما بين 50 في المائة وثلثي متوسط الأجر. وفي الاقتصادات النامية والناشئة، تتراوح نسب الأجر من الحد الأدنى إلى المتوسط بين 16 في المائة في بنغلاديش و147 في المائة في هندوراس. على الصعيد العالمي، إن متوسط قيمة إجمالي الحد الأدنى للأجور لعام 2019 يساوي 486 دولار أمريكي من القوة الشرائية شهرياً، وهذا يعني أن نصف بلدان العالم قد حددت الحد الأدنى للأجور أقل من هذا المبلغ، مقابل النصف الآخر الذي فاق لديه الحد الأدنى للأجور هذا المبلغ. في حين أن الحد الأدنى للأجور في بعض البلدان هو تحت خط الفقر.

يعتبر التعديل المتكرر بما فيه الكفاية بالغ الأهمية للحفاظ على الحد الأدنى للأجور عند مستوى مناسب، وكثيراً ما يعكس المستوى المنخفض جداً فشل تعديل الأسعار بشكل منتظم مع مرور الوقت. في الممارسة العملية، 54 في المائة فقط من البلدان التي تتمتع بالحد الأدنى القانوني للأجور قامت بتعديل الحد الأدنى للأجور كل سنتين على الأقل خلال فترة 2010-2019. على الصعيد العالمي، شهدت 114 دولة من بين 153 دولة تتوفر بياناتها (حوالي 75 في المائة) نمواً في الحد الأدنى للأجور لديها بالقيمة الحقيقية بين عامي 2010 و2019. وبلغ النمو السنوي الحقيقي للحد الأدنى للأجور، في المتوسط، 1.1 في المائة في أفريقيا، 1.8 في المائة في القارة الأمريكية، 2.5 في المائة في آسيا و3.5 في المائة في أوروبا وآسيا الوسطى.

## خصائص الحد الأدنى للأجر

على الصعيد العالمي، تقع أغلبية العاملين بأجر يساوي الحد الأدنى للأجور في الساعة أو يقل عنه في أسفل قائمة توزيع مداخيل الأسر، في حين أن خصائص الأجراء الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور تتفاوت من بلد إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى. في أوروبا، على سبيل المثال، وكمعدل وسطي، تأتي مرتبة 69 في المائة من جميع العاملين بالحد الأدنى للأجور أو أقل منه في النصف الأدنى من توزيع الدخل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن أولئك الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور أو أقل منه يعيشون في الأسر الأكثر فقراً ومن المرجح أن يكونوا أكبر سناً ويعيشون كأسرة وحيدة العائل ولديهم أطفال يعتمدون عليهم أكثر من أولئك الذين يعيشون في الأسر الأكثر ثراءً. بيد أن نسبة 52 في المائة فقط من الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور أو أقل منه في أفريقيا يشغلون النصف الأسفل من توزيع الدخل. في البلدان النامية، إن العديد من العمال ذوي المداخيل المنخفضة يعملون لحسابهم الخاص وليسوا أجراء. ويشير ذلك إلى حقيقة مفادها أن العمالة بأجر تتجه نحو زيادة متوسط دخل الأسرة، وأنه ينبغي أن يرافق الحد الأدنى للأجور في البلدان النامية اتخاذ التدابير اللازمة لخلق فرص عمل مدفوعة الأجر للعمال من الأسر الفقيرة.

إن النساء عموماً ممثلات بشكل مبالغ فيه بين العمال ذوي الأجور المتدنية حيث تظهر الدراسات، في العديد من الحالات، أن الحد الأدنى للأجور قد يؤدي إلى تقليص الفجوات في الأجور بين الرجال والنساء. في جميع المناطق، إن نسبة النساء من ضمن أولئك الذين يكسبون الحد الأدنى للأجور أو أقل منه هي أكبر من حصتها بين هؤلاء الذين يكسبون أكثر من الحد الأدنى للأجور. وبالمثل، فإن العمال الشباب (الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة)، والعمال من ذوي مستويات التعليم المتدنية والعمال الريفيين ممثلون جميعهم بشكل مبالغ فيه، مما يشير إلى أن الحد الأدنى للأجور قد يعمل أيضاً على تقليص الفجوات في الأجور بين هذه المجموعات وغيرها. فيما يتعلق بخصائص العمالة، يبين التقرير أن العاملين بالحد الأدنى للأجور وبأقل منه من المرجح أن يقوموا بإبرام العقود المؤقتة والعمل بدوام جزئي أكثر من الذين يتقاضون أجوراً أعلى؛ وهم أيضاً، في المتوسط، يعملون لساعات أطول.

## نتائج تمرين المحاكاة

تشير المحاكاة، من خلال استخدام بيانات دقيقة خاصة بمجموعة مؤلفة من 41 دولة تشمل أفريقيا، آسيا، أوروبا وأمريكا اللاتينية، تتوفر عنها معلومات حول الأجور والمداخيل، إلى أنه أياً كان مقياس عدم المساواة المستخدم، في كل البلدان التي خضعت للدراسة، يتمتع تحسين التغطية القانونية والامتثال للحد الأدنى للأجور ورفع المستوى إلى ثلثي المتوسط مثلاً بالقدرة على الحد من عدم المساواة في الدخل. بالنظر إلى نسبة بالما (حصة دخل أعلى 10 في المائة مقسومة على حصة دخل أدنى 40 في المائة)، عند افتراض الامتثال التام ورفع المستوى معاً، تنخفض نسبة عدم المساواة بنسبة تتراوح بين 3 و10 في المائة في أغلبية البلدان. ولكن، في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، حيث يكون العمل غير الرسمي بارزاً، إذا لم يمتد الامتثال التام للحد الأدنى للأجور ليطال أجور الموظفين في الوظائف غير الرسمية، يصبح الانخفاض المحتمل لعدم المساواة أقل بكثير.

في حين أن أنظمة الحد الأدنى للأجور قد تكون حققت في بعض البلدان أغلب إمكاناتها في الحد من عدم المساواة، يلوح في الأفق مجال للتحسين في بلدان أخرى. على سبيل المثال، في بعض البلدان، مثل إكوادور، غواتيمالا والمجر، إن إمكانية الحد من أوجه التفاوت في الدخل من خلال زيادة الامتثال مرتفعة نسبياً. وفي مجموعة أخرى من البلدان، بما فيها استونيا، أوروغواي وفيتنام، هناك احتمال كبير لخفض التفاوت في المداخيل إلى حد كبير من خلال رفع مستوى الحد الأدنى للأجور، ومراعاة احتياجات العمال وأسرههم وكذلك العوامل الاقتصادية. إن تدابير السياسة، إن من خلال زيادة الفعالية عبر اتخاذ التدابير الرامية إلى تعزيز الإنفاذ، إضفاء الطابع الرسمي على الوظائف أو توسيع نطاق التغطية القانونية، أو عن طريق وضع مستويات كافية من خلال إرساء نهج قائم على الحقائق والتوازن، قد تقطع شوطاً طويلاً نحو ضمان تحقيق أنظمة الحد الأدنى للأجور لكامل إمكاناتها.

### الجزء الثالث. سياسات الأجور لتحقيق التعافي الذي يتمحور حول الإنسان

إن سياسات الأجور الملائمة والمتوازنة، التي تم التوصل إليها من خلال حوار اجتماعي قوي وشامل، مطلوبة لتخفيف وطأة أثر الأزمة ودعم التعافي الاقتصادي. إن التداعيات الاقتصادية المترتبة على أزمة كوفيد-19 وعواقبها على التوظيف قد تفرض، في المستقبل القريب، ضغوطاً انحدارية هائلة على أجور العمال. وفي هذا الصدد، ستكون تعديلات الأجور المتوازنة بشكل كاف، مع مراعاة العوامل الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة، ضرورية لحماية الوظائف وضمان استدامة المؤسسات، وفي الوقت نفسه حماية مداخيل العمال وعائلاتهم، ودعم الطلب وتجنب الانكماش. ينبغي أن تكون التعديلات على الحد الأدنى للأجور متوازنة ومدروسة بدقة. وفي حين أن تعديل المعدلات بهدف التعويض عن تضخم الأسعار قد يكون أمراً ضرورياً لضمان محافظة العمال ذوي الأجور المتدنية وأسرههم على مستويات معيشتهم، قد يكون صعباً بالنسبة لبعض البلدان وظروفها الخاصة تطبيق زيادات أكبر أو قد يشكل هذا الأمر خطراً. يعتبر التفاوض الجماعي الذي يأخذ في الاعتبار الظروف الخاصة لشركات أو قطاعات محددة هو الأفضل لتحقيق التوازن الصحيح، ولإعادة تقييم مدى كفاية الأجور في بعض القطاعات ذات الأجور المنخفضة والتي تهيمن عليها الإناث، حيث أثبت التفاوض الاجتماعي خلال الأزمة الراهنة أنه ضروري وذات قيمة اجتماعية عالية. قد يكون هناك حاجة لتجديد مدة إعانات دعم الأجور التي قامت بدور كبير في تخفيف أثر الأزمة من خلال حماية المؤسسات والعمال، فتستمر طيلة المرحلة الثانية من الإقفال، مع الأخذ في الاعتبار الآثار المترتبة على التكاليف.

خلال التخطيط لوضع "طبيعي" جديد وأفضل بعد الأزمة، قد يساعد الحد الأدنى الكافي للأجور، القانوني أو القابل للتفاوض، في ضمان تحقيق المزيد من العدالة الاجتماعية والحد من عدم المساواة بين الناس. يشدد إعلان الذكرى المثوية لمنظمة العمل الدولية لعام 2019 حول مستقبل العمل، والذي يوصي باتباع نهج يركز على الإنسان إزاء مستقبل العمل، على أهمية وضع حد أدنى مناسب للأجور، قانوني أو قابل للتفاوض. تظهر التحليلات التجريبية الواردة في الجزء الثاني من هذا التقرير أنه عندما يتم تحديد الحد الأدنى للأجور على مستوى مناسب، بحيث يشمل من الناحية القانونية العمال الذين يتقاضون أجوراً منخفضة، ويتم تطبيقه بشكل جيد، أن هذا الأمر لا يساعد فقط في حماية العمال من الأجور المنخفضة غير المبررة فحسب بل يساهم أيضاً في الحد من عدم المساواة

بين الناس. يجب التوافق على تفاصيل مكونات الحد الأدنى للأجور المناسب، بما في ذلك مستوى مناسب لهذا الحد، على صعيد وطني وذلك عن طريق الحوار الاجتماعي القائم على الوقائع، تمشياً مع اتفاقية الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131). فضلاً عن ذلك، لا بد أن يكون الحد الأدنى للأجور، لتحقيق أكبر قدر من الفعالية، مصحوباً بتدابير سياسية أخرى تدعم إضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير الرسمي، وخلق فرص عمل مدفوعة الأجر ونمو الإنتاجية بين المؤسسات المستدامة. فالحد الأدنى للأجور ليس أكثر من بند من ضمن مجموعة سياسات - تشمل الحماية الاجتماعية والسياسات المالية، تستخدم لتعزيز النمو الاقتصادي مع العدالة الاجتماعية.



## الدفع قدما بالعدالة الاجتماعية، تعزيز العمل اللائق

منظمة العمل الدولية هي  
وكالة الأمم المتحدة لعالم  
العمل. نجمع الحكومات  
وأصحاب العمل والعمال لدفع  
نهج محوره الإنسان لمستقبل  
العمل، من خلال خلق فرص  
العمل، والحقوق في العمل،  
والحماية الاجتماعية والحوار  
الاجتماعي.

[ilo.org](http://ilo.org)

منظمة العمل الدولية  
طريق دي موريون 4  
1211 جنيف 22  
سويسرا